

PERAN TEKNOLOGI GUNA MENDUKUNG TENAGA KERJA YANG HANDAL DI ERA DIGITAL

Amri Simbolon

Program Studi SI Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Krisnadwipayana

amrisimbolonp2k@gmail.com

Abstrak

Artikel ini membahas peran teknologi dalam mendukung tenaga kerja yang handal di era digital. Dengan adanya transformasi digital, pola kerja dan kontrak kerja menjadi lebih fleksibel, yang memerlukan penyesuaian dalam hukum ketenagakerjaan. Penelitian ini menggunakan metode yuridis normatif untuk menganalisis norma hukum positif terkait ketenagakerjaan. Fenomena seperti *Work From Home* (WFH) dan *Gig Economy* menunjukkan adanya celah hukum yang perlu diatasi untuk melindungi hak-hak pekerja. Pembaruan hukum ketenagakerjaan diharapkan dapat memberikan perlindungan yang lebih baik bagi pekerja dan perusahaan, serta memastikan kesejahteraan sumber daya manusia. Artikel ini juga menyoroti pentingnya peran pemerintah dalam memperluas hukum dan peraturan sektor kerja untuk menjamin hak dan kewajiban pekerja di era modern.

Kata kunci: teknologi digital, hukum ketenagakerjaan, perlindungan pekerja.

Abstract

This article discusses the role of technology in supporting a reliable workforce in the digital era. With the advent of digital transformation, work patterns and employment contracts have become more flexible, necessitating adjustments in labor law. This research employs a normative juridical method to analyze positive legal norms related to employment. Phenomena such as Work From Home (WFH) and the Gig Economy reveal legal gaps that need to be addressed to protect workers' rights. Updates to labor law are expected to provide better protection for both workers and companies, ensuring the welfare of human resources. The article also highlights the crucial role of the government in expanding labor laws and regulations to guarantee the rights and obligations of workers in the modern era.

Keywords: Digital technology, Labor law, Employee protection

Article History

Received: May 2025

Reviewed: June 2025

Published: June 2025

Plagiarism Checker No 234

Prefix DOI :

10.8734/Musytari.v1i2.365

Copyright : Author

Publish by : Musytari



This work is licensed

under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/)

PENDAHULUAN

Permasalahan di dunia kerja pada era digital modern ini tidak terlepas dari fenomena transformasi digital yang telah mengubah pola kerja, kontrak kerja yang menjadi lebih fleksibel, serta standar kesehatan dan keselamatan kerja, termasuk perlindungan sosial. Dengan demikian, sangat penting untuk melakukan penyesuaian pada peraturan ketenagakerjaan agar sejalan dengan perkembangan era digital. Tujuannya adalah agar hukum ketenagakerjaan dapat memberikan perlindungan dan meningkatkan kesejahteraan bagi para pekerja.

Seiring dengan kemajuan teknologi yang berpengaruh pada cara dan tuntutan kerja, serta kondisi kerja itu sendiri, penulis berpendapat bahwa sudah saatnya melakukan pembaruan dalam hukum ketenagakerjaan, khususnya terkait UU Cipta Kerja. Pembaruan ini diharapkan dapat relevan dengan perkembangan zaman, guna melindungi hak-hak pekerja serta perusahaan, dan memastikan bahwa kewajiban masing-masing pihak baik pekerja maupun pemberi kerja dapat dilaksanakan dengan baik. Artikel ini bertujuan untuk menjelaskan berbagai fenomena yang terjadi di sektor ketenagakerjaan atau industri pada era modern ini. Kajian dimulai dari hal-hal yang bersifat umum sehingga lebih spesifik, dengan penekanan pada analisis hukum ketenagakerjaan dan budaya kerja di masa lalu serta kondisi di era digital saat ini. Selain itu, artikel ini juga membahas kekosongan atau celah hukum yang dihadapi di sektor ketenagakerjaan dalam konteks modern. Saat ini, kita dihadapkan pada fenomena seperti WFH (*Work From Home*) dan WFA (*Work From Anywhere*), serta perkembangan pesat dari *Gig Economy*. Fenomena-fenomena ini dianggap memerlukan perhatian khusus dari semua pemangku kepentingan, terutama pemerintah dan perusahaan pemberi kerja. Hal ini disebabkan oleh adanya kekurangan dalam instrumen hukum ketenagakerjaan, seperti UU No. 13 Tahun 2003 dan UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja, yang dirasa kurang maksimal dan tidak sepenuhnya mengakomodir hak-hak pekerja di era digital ini. Oleh karena itu, perlu dilakukan evaluasi hukum ketenagakerjaan di Indonesia sehingga berfungsi sebagai payung hukum yang komprehensif serta memastikan pemenuhan hak dan kewajiban pekerja, dan meningkatkan kesejahteraan sumber daya manusia di tanah air.

Beberapa studi sebelumnya, seperti yang dilakukan oleh Ramadhan & Muhyadi (2021) dan Purba et al. (2021), telah menyoroti pentingnya penyesuaian regulasi di sektor ketenagakerjaan akibat perubahan pola kerja digital. Namun, masih minim kajian yang secara komprehensif mengaitkan perkembangan teknologi dengan kebutuhan reformasi hukum ketenagakerjaan dalam konteks *Gig Economy*. Oleh karena itu, artikel ini difokuskan pada analisis hukum ketenagakerjaan modern serta urgensi pembaruannya untuk melindungi pekerja di era digital. Tujuan utama penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi celah hukum dan merumuskan arah penguatan regulasi yang lebih adaptif

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan dalam studi ini bersifat yuridis normatif, yang dikenal sebagai penelitian dogmatik atau penelitian legislatif. Yakni mengkaji norma hukum positif dengan menelaah peraturan perundang-undangan, literatur hukum, dan putusan pengadilan terkait ketenagakerjaan di era digital. Dalam literatur Anglo-Amerika, metode ini sering disebut sebagai *legal research* dan merupakan bagian dari penelitian internal dalam disiplin ilmu hukum. Fokus dari metode ini adalah mengkaji norma hukum positif sebagai objek penelitiannya. Dalam konteks penelitian hukum, norma, asas, dan lembaga hukum telah ditetapkan dan terdokumentasi dengan baik. Dengan demikian, jenis penelitian hukum ini berupaya untuk mengkaji, memelihara, serta mengembangkan. Adapun Sumber data berupa dokumen hukum primer (undang-undang, peraturan pemerintah) dan data sekunder (jurnal hukum, artikel ilmiah) dianalisis secara kualitatif-deskriptif dengan fokus pada kekosongan normatif dalam regulasi kerja digital

PEMBAHASAN**Hukum Ketenagakerjaan di Masa Lampau dan di Era Digital**

Hukum ketenagakerjaan Indonesia pada masa lampau—sebelum era digital—dirancang untuk mengatur hubungan kerja yang bersifat formal dan konvensional, dengan struktur kerja yang kaku, berorientasi pada kehadiran fisik, dan sistem jam kerja tetap. Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan menjadi payung hukum utama yang memuat hak dan kewajiban pekerja dan pengusaha, mencakup upah, jam kerja, cuti, dan perlindungan sosial. Namun, norma-norma tersebut belum mempertimbangkan perkembangan teknologi digital serta pola kerja fleksibel yang kini menjadi dominan.

Tantangan global ini mensyaratkan undang-undang perburuhan modern ini untuk memasukkan segala macam aspek bidang pekerjaan. Anda dapat menilai perubahan dalam tujuan hukum perburuhan berdasarkan penjelasan berikut: Ini kuat dan penting. Tentu saja, ada beberapa perubahan yang terkait dengan hak-hak dan kewajiban masa lalu dan hukum perburuhan modern ini. Perbedaan yang terkait dengan hak dan kewajiban dalam hukum perburuhan tentu tidak dapat dipisahkan dari budaya perburuhan yang ada hingga saat ini sebelum transformasi digital.

Dengan kemunculan era digital, konsep hubungan industrial mulai bergeser secara signifikan. Teknologi informasi menciptakan model kerja baru seperti *remote working*, *freelancing*, dan *platform economy*, di mana hubungan kerja tidak lagi berbasis pada struktur organisasi tradisional. Dalam hal ini, UU No. 6 Tahun 2023 tentang Cipta Kerja mencoba menyesuaikan dinamika tersebut, namun masih belum menjangkau keseluruhan aspek ketenagakerjaan digital. Misalnya, pekerja digital sering tidak mendapatkan kepastian hukum mengenai status kerja, jam kerja, atau perlindungan sosial, sehingga berpotensi memunculkan *legal vacuum* dalam implementasinya.

Perubahan cepat dalam dunia kerja—seperti disrupsi rantai pasok global, peningkatan harga energi, dan perubahan iklim (*climate change*)—juga mendorong negara-negara untuk meninjau kembali ketentuan hukum ketenagakerjaan mereka. Dalam konteks ini, sistem hukum Indonesia harus lebih dinamis dan adaptif terhadap realitas baru pasar tenaga kerja digital, agar dapat menjaga keadilan dan keseimbangan antara fleksibilitas kerja dan perlindungan hak pekerja.

Budaya Kerja Sebelum Era Digital

Jika kita melihatnya sebelum era digital budaya tenaga kerja muncul, kita dapat menarik kesimpulan bahwa pekerja harus berada di kantor. Pada titik ini, karyawan tidak mengetahui pekerjaan jarak jauh, seperti yang dikenal sebagai WFA (bekerja dari mana saja) atau WFH (bekerja dari rumah). Pekerjaan pernah dikenal sebagai perjalanan bisnis atau perjalanan resmi. Ini didefinisikan sebagai perjalanan yang dilakukan oleh karyawan atau karyawan Institut Perusahaan sehubungan dengan pekerjaan resmi.

Budaya kerja di Indonesia didominasi oleh sistem kerja konvensional yang menitikberatkan pada kehadiran fisik di kantor. Jam kerja formal antara pukul 09.00-17.00 merupakan standar umum, dengan proses administrasi berbasis dokumen fisik dan komunikasi internal melalui tatap muka atau sambungan telepon. Struktur organisasi pun bersifat hierarkis, dan interaksi kerja sangat terbatas oleh ruang dan waktu.

Pada masa tersebut, kegiatan seperti perjalanan dinas dan kunjungan lapangan menjadi satu-satunya bentuk kerja di luar kantor, sementara pekerjaan berbasis jaringan dan cloud computing belum dikenal luas. Akses informasi pun sangat terbatas, sehingga pekerjaan administratif cenderung bersifat repetitif dan manual.

Namun, dengan masuknya era Revolusi Industri 4.0, paradigma kerja mulai bergeser. Teknologi telah memungkinkan akses terhadap data dan komunikasi kerja dilakukan kapan saja dan di mana saja. Dokumen kerja saat ini lebih banyak disimpan secara *online* melalui *cloud*

storage, dan kehadiran fisik mulai digantikan dengan kehadiran digital melalui *presensi daring* atau aplikasi kerja berbasis lokasi.

Perubahan ini berdampak langsung pada budaya kerja, di mana pekerja tidak lagi terikat ruang dan waktu secara ketat. Muncul kebutuhan akan fleksibilitas, adaptabilitas, dan kemandirian dalam bekerja. Maka dari itu, sistem ketenagakerjaan Indonesia harus beradaptasi untuk mencerminkan realitas baru ini. Nilai-nilai kerja seperti produktivitas, efisiensi, dan kolaborasi kini tidak lagi dikaitkan dengan lokasi kerja, tetapi lebih pada hasil kerja dan kontribusi karyawan

Menyesuaikan Hukum Ketenagakerjaan di Era Digital

Penyesuaian hukum ketenagakerjaan di era digital menjadi hal yang mendesak. Pasal 6 UU Cipta Kerja tahun 2023 menyebut bahwa jam kerja dapat diatur oleh perjanjian kerja, peraturan perusahaan, atau perjanjian kerja bersama. Namun, peraturan ini belum secara khusus mengatur tentang hak dan kewajiban pekerja dalam model kerja *remote*, *gig*, atau *freelance*. Pasal 21 ayat (3) PP No. 35 Tahun 2021 memang memberikan kelonggaran terhadap jam kerja untuk sektor-sektor tertentu seperti medis, transportasi, dan pariwisata, namun tidak memberikan batasan tegas untuk sektor digital atau teknologi informasi yang kini dominan.

Dalam praktiknya, banyak pekerja digital yang dituntut untuk selalu responsif di luar jam kerja formal. Hak atas waktu istirahat pun menjadi kabur, sehingga keseimbangan kerja-hidup (*work-life balance*) terancam. Untuk itu, dibutuhkan kebijakan spesifik seperti *right to disconnect*, sebagaimana telah diadopsi di beberapa negara. Misalnya, di Filipina dan New York, telah diperkenalkan undang-undang yang memberikan hak kepada pekerja untuk menolak komunikasi kerja di luar jam kerja tanpa dikenai sanksi.

Langkah serupa dapat diadopsi oleh Indonesia, dengan memastikan bahwa pekerja digital tetap memiliki hak istirahat yang dihormati oleh pemberi kerja. Di samping itu, perlu dibuat regulasi yang menjamin pekerja digital mendapatkan perlindungan sosial minimal, termasuk asuransi kesehatan, jaminan hari tua, dan kompensasi kerja. Pemerintah perlu menyusun instrumen hukum baru yang mengakui keberadaan pekerja *gig*, serta membentuk badan pengawasan digital untuk menjamin kepatuhan perusahaan teknologi terhadap prinsip ketenagakerjaan yang adil dan manusiawi.

Penyesuaian ini juga mencakup pembaruan mekanisme hubungan kerja, di mana status pekerja harus ditegaskan secara hukum apakah sebagai mitra (*kemitraan*) atau sebagai karyawan tetap. Hal ini penting untuk menghindari eksploitasi yang terselubung melalui kontrak kerja digital yang bias dan tidak transparan

SIMPULAN

Transformasi digital telah membawa perubahan signifikan dalam pola kerja dan struktur ketenagakerjaan global, termasuk di Indonesia. Model kerja fleksibel seperti *Work From Home (WFH)*, *Work From Anywhere (WFA)*, dan *Gig Economy* menjadi tren dominan yang mengaburkan batas antara pekerjaan formal dan informal. Sayangnya, regulasi ketenagakerjaan nasional yang ada, seperti Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 dan UU Cipta Kerja Tahun 2023, belum sepenuhnya mengakomodasi dinamika baru ini. Masih terdapat kekosongan hukum terkait perlindungan pekerja digital, termasuk pengaturan jam kerja fleksibel, hak atas waktu istirahat, dan jaminan sosial bagi pekerja *freelance* dan *platform-based*.

Budaya kerja konvensional yang dahulu sangat bergantung pada kehadiran fisik kini telah bergeser menuju digitalisasi proses kerja. Perubahan ini tidak hanya berdampak pada pola interaksi kerja, tetapi juga menuntut sistem hukum yang lebih adaptif, dinamis, dan inklusif. Oleh karena itu, reformasi hukum ketenagakerjaan menjadi hal yang urgen dan harus dilakukan secara komprehensif.

Pemerintah sebagai pemangku kebijakan memiliki peran strategis untuk menjamin hak dan kewajiban pekerja serta menciptakan ekosistem ketenagakerjaan yang sehat dan berkelanjutan. Upaya reformasi ini harus melibatkan berbagai pemangku kepentingan melalui dialog sosial yang terbuka, agar sistem ketenagakerjaan di Indonesia mampu menjawab tantangan revolusi digital secara adil dan berkeadilan

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S. (2018). "Analisa Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan". *JIAGANIS*, 3(2), 1-17.
- Anam, C. (2020). "Analisis SOAR: Kerangka Berpikir Positif Untuk Menghadapi Tantangan dan Peluang Pendidikan Administrasi Perkantoran Di Era Revolusi Industri 4.0". *Pekbis Jurnal*, 12(2), 85-94.
- Astuti, A. W., Sayudin, & Muharam, A. (2023). "Perkembangan Bisnis di Era Digital". *Jurnal Multidisiplin Indonesia*, 2(9), 2787-2792. <https://jmi.rivierapublishing.id/index.php/rp>
- Cahyarini, F. D. (2021). "Implementasi Digital Leadership dalam Pengembangan Kompetensi Digital pada Pelayanan Publik". *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 25(1), 47-60. <https://doi.org/10.31445/jskm.2021.3780>
- Faiz, A. (2021). *Panduan Teknologi Perkantoran* (Y. Arifin, Ed.). Yogyakarta: Diva Press.
- Hasan, M., Roslan, A. H., Hendrayani, E., Sudirman, A., Jamil, M., Sitaniapessy, R. H., Basoeky, U., Fauziah, Yasa, N. N. K., & Wardhana, A. (2021). *Kewirausahaan* (Hartini, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.
- Jufrizen, & Hadi, F. P. (2021). "Pengaruh Fasilitas Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja". *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 35-54.
- Ningtyas, R., Wirawan, F. A. W., Tinggi, S., Komunikasi, I., & Tarakanita, D. S. (2022). *Pemanfaatan Teknologi Komunikasi Digital bagi Kinerja Sekretaris*.
- Purba, N., Yahya, M., & Nurbaiti. (2021). "Revolusi Industri 4.0: Peran Teknologi dalam Eksistensi Penguasaan Bisnis dan Implementasinya". In *JPSB*, 9(2).
- Ramadhan, A. N., & Muhyadi, M. (2021). "Tuntutan Profesionalisme Bidang Administrasi Perkantoran di Era Digital". *Jurnal Sekretaris & Administrasi Bisnis (JSAB)*, 5(1), 29-38. <https://doi.org/10.31104/jsab.v5i1.187>
- Setiawan, A. B. (2017). "Kebijakan Teknologi Informasi dan Komunikasi Untuk Mendorong Pembentukan Model Bisnis Masa Depan Policy of Information and Communication Technologies to Promote the Formation of Future Business Models". In *Jurnal Pekommas*, 2(2).
- Suryadi, B. (2018). *Teknologi Perkantoran*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana Indonesia.
- Ummasyroh, P., Firdaus, Y., Dosen, M. S., Bisnis, A., & Sriwijaya, P. N. (2015). "Dampak Penggunaan Teknologi Perkantoran dalam Menunjang tugas-tugas sekretaris Pimoinan di Politeknik Negeri Sriwijaya". *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 13, 86-96.
- Wahyudiyono, & Safari, T. (2019). *Teknologi Perkantoran*. Karanganyar: LPKN Citra Sain